



Newsletter **PRAWA PRACY**

Wydanie 7/2026

Rozporządzenie w sprawie warunków pracy w upałach

Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. dokonano zmiany rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 927), wprowadzając szczególne regulacje dotyczące pracy w upałach.

Maksymalna temperatura w pracy

Zgodnie z przyjętym rozporządzeniem pracodawca będzie zobowiązany zapewnić **temperaturę niewyższą niż:**

- ❖ 35°C (308 K) – w pomieszczeniach pracy;
- ❖ 32°C (305 K) – przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni, związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet;

chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.

Jeżeli temperatura w pomieszczeniach pracy lub na otwartej przestrzeni przekroczy powyższe maksymalne progi, pracownicy nie będą mogli wykonywać pracy w czasie tego przekroczenia. Co ważne, rozporządzenie nie będzie miało zastosowania do szeregu prac związanych z usługami użyteczności publicznej (np. transport i komunikacja) oraz niezbędnymi dla bezpieczeństwa państwa i obywateli (np. Policja, ABW, Straż Graniczna, Straż Pożarna, a także do pracy w rolnictwie i hodowli).

Obowiązki pracodawcy w związku z upałami

W przypadku gdy temperatura w pomieszczeniu pracy, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy **28°C** (301 K), a przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet – **25°C** (298 K), pracodawca będzie zobowiązany:

- ❖ **zapewnić odpowiednie rozwiązania techniczne obniżające lub ograniczające wzrost tej temperatury** (np. montaż klimatyzacji), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają, lub
- ❖ **zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ temperatury na zdrowie pracowników** (np. dodatkowe przerwy w pracy lub skrócenie czasu pracy) – uzależnione od warunków i specyfiki pracy (obowiązek ten dotyczy również prac wykonywanych na otwartej przestrzeni, gdy temperatura z uwagi na warunki atmosferyczne przekroczy 25°C).

Co istotne, rozwiązania organizacyjne, o których mowa powyżej, pracodawca będzie ustalał po konsultacji z pracownikami w ramach komisji bhp, a jeżeli u danego pracodawcy komisja ta nie została powołana – po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Po zakończeniu konsultacji pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o ustalonych rozwiązaniach organizacyjnych.

Data wejścia w życie

Rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, co oznacza, że pracodawcy będą zobowiązani do realizacji nowych obowiązków w związku z pracą w upałach **od 11 stycznia 2027 r.**

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Odwołanie pracownika z urlopu – kiedy pracodawca może to zrobić i jakie są konsekwencje?

Urlop wypoczynkowy to jedno z podstawowych uprawnień pracowniczych, jednak przepisy Kodeksu pracy przewidują sytuacje, w których pracodawca może go przerwać. Odwołanie pracownika z urlopu jest instytucją wyjątkową, a jej zastosowanie podlega ściśle określonym warunkom. Warto wiedzieć, kiedy jest dopuszczalne, jakie obowiązki ciążyą na pracodawcy i co grozi za ich niedopełnienie.

Podstawa prawna i przesłanki odwołania

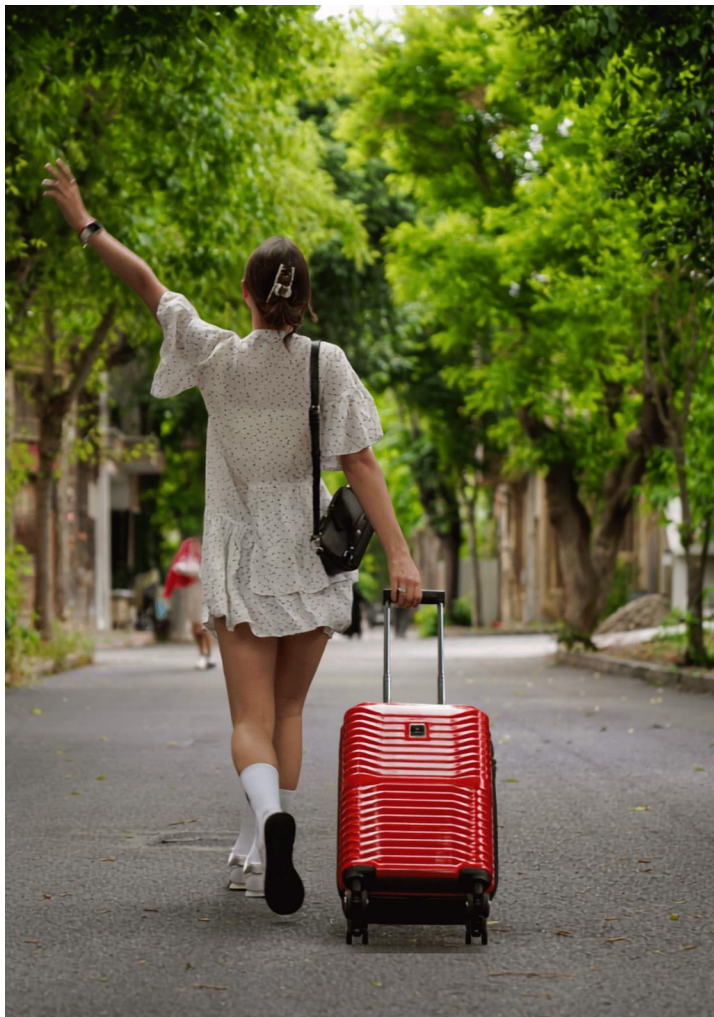
Zgodnie z art. 167 § 1 Kodeksu pracy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wyłącznie wtedy, gdy jego obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Przepis ten ma charakter wyjątkowy i nie może być stosowany rozszerzająco.

Przykładami okoliczności uzasadniających odwołanie z urlopu mogą być nagła awaria lub zdarzenie w zakładzie pracy wymagające niezwłocznych działań, nieprzewidziana nieobecność osoby pełniącej kluczowe funkcje czy pilna kontrola wymagająca obecności konkretnego pracownika. Planowe zwiększenie natężenia pracy, sezonowe spiętrzenie zadań ani bieżące trudności organizacyjne nie stanowią wystarczającej podstawy do odwołania pracownika z urlopu.

Obowiązki pracodawcy po odwołaniu

Odwołanie pracownika z urlopu rodzi po stronie pracodawcy konkretne obowiązki finansowe. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem. Do kosztów tych zalicza się m.in.:

- ❖ koszty wcześniejszego powrotu (bilety, paliwo, pozostałe wydatki na przejazd),



- ❖ utracone, bezzwrotne przedpłaty za zakwaterowanie lub inne świadczenia turystyczne,
- ❖ inne udokumentowane wydatki bezpośrednio wynikające z przerwania urlopu.

Pracodawca powinien zwrócić pracownikowi wszystkie udokumentowane koszty pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem z urlopu. Pracownik zachowuje jednocześnie prawo do wykorzystania pozostałej części urlopu w późniejszym terminie. Jeżeli w danym roku kalendarzowym nie będzie to możliwe, niewykorzystana część urlopu powinna zostać udzielona zgodnie z zasadami dotyczącymi urlopu zaległego.

Odmowa pracownika i konsekwencje dla pracodawcy

Pracownik jest co do zasady zobowiązany zastosować się do polecenia pracodawcy dotyczącego odwołania z urlopu. Nieuzasadniona odmowa powrotu może zostać potraktowana jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w skrajnych przypadkach – stanowić podstawę do rozwiązania umowy.

Z drugiej strony, nieprawidłowe odwołanie – bez zaistnienia ustawowych przesłanek lub bez pokrycia poniesionych przez pracownika kosztów – może narazić pracodawcę na roszczenia pracownika, w tym dotyczące zwrotu poniesionych kosztów, a w określonych przypadkach również na odpowiedzialność przewidzianą w przepisach prawa pracy.

Na co zwrócić uwagę w praktyce?

Odwołanie pracownika z urlopu powinno być traktowane jako rozwiązanie wyjątkowe i stosowane wyłącznie w sytuacjach spełniających przesłanki określone w Kodeksie pracy. Każda decyzja o odwołaniu pracownika z urlopu powinna być poprzedzona rzetelną oceną zaistniałej sytuacji i udokumentowaniem jej nieprzewidywalnego charakteru. Warto również zadbać o sprawne rozliczenie kosztów poniesionych przez pracownika, co pozwala ograniczyć ryzyko sporu i ewentualnych roszczeń.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Uprawnienia pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wciąż budzi u wielu pracodawców obawy związane z koniecznością dostosowania stanowiska pracy oraz dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa. W praktyce jednak wiele rozwiązań można wdrożyć bez ponoszenia znacznych kosztów, a odpowiednie przygotowanie organizacji pozwala skutecznie ograniczyć ryzyka prawne.

Najważniejszymi aktami regulującymi zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami są ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹ oraz rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy².

¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2026 r. poz. 884).

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów

Badania lekarskie i dostosowanie stanowiska pracy

Przed dopuszczeniem do pracy każdy pracownik podlega badaniom profilaktycznym. W przypadku osoby z niepełnosprawnością lekarz medycyny pracy określa również ewentualne ograniczenia oraz zalecenia dotyczące wykonywania pracy. To właśnie one stanowią podstawę do odpowiedniego dostosowania stanowiska pracy i zapewnienia bezpiecznych warunków zatrudnienia. Co istotne, posiadanie znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza zatrudnienia u pracodawcy, który nie prowadzi zakładu pracy chronionej. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy lub wykonywanie obowiązków w formie pracy zdalnej.

Racjonalne usprawnienia to odpowiednie rozwiązania organizacyjne, techniczne lub funkcjonalne dostosowane do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, które umożliwiają mu wykonywanie obowiązków zawodowych. Pracodawca nie ma obowiązku ich wprowadzania, jeżeli wiązałoby się to z nieproporcjonalnym obciążeniem, przy czym przy ocenie należy uwzględnić m.in. możliwość uzyskania dofinansowania, np. ze środków PFRON.



Czas pracy

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością co do zasady nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku pracowników posiadających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności normy te wynoszą odpowiednio 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, przy zachowaniu prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Pracownicy ci nie mogą również wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Wyjątki dotyczą osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz sytuacji, gdy na wniosek pracownika lekarz wyrazi zgodę na stosowanie standardowych norm czasu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2016 r. (sygn. akt I PK 168/15), odstępstwo od szczególnych norm czasu pracy jest skuteczne dopiero od momentu przedstawienia pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego oraz złożenia przez pracownika odpowiedniego wniosku.

Dodatkowa przerwa i zwolnienia od pracy

Każdy pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy przez-naczonej na wypoczynek lub gimnastykę usprawniającą. Przerwa ta jest wliczana do czasu pracy i nie podlega odpra-cowaniu. Pracownik zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma ponadto prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia m.in. w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym oraz na wykonanie badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych czy uzyskanie albo naprawę zaopatrzenia ortopedycznego, jeżeli nie jest możliwe wykonanie tych czynności poza godzinami pracy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Pracownik zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych rocznie po przepracowaniu roku od dnia zaliczenia do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Łączny wymiar dodatkowego urlopu oraz zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku.

Szczególne uprawnienia pracowników z niepełnosprawnościami nie są przywilejem, lecz ustawowym standardem ochrony, którego pracodawca powinien przestrzegać. Ich prawidłowe stosowanie nie tylko ogranicza ryzyko naruszenia przepisów, ale także sprzyja budowaniu dostępnego i odpowiedzialnego środowiska pracy.

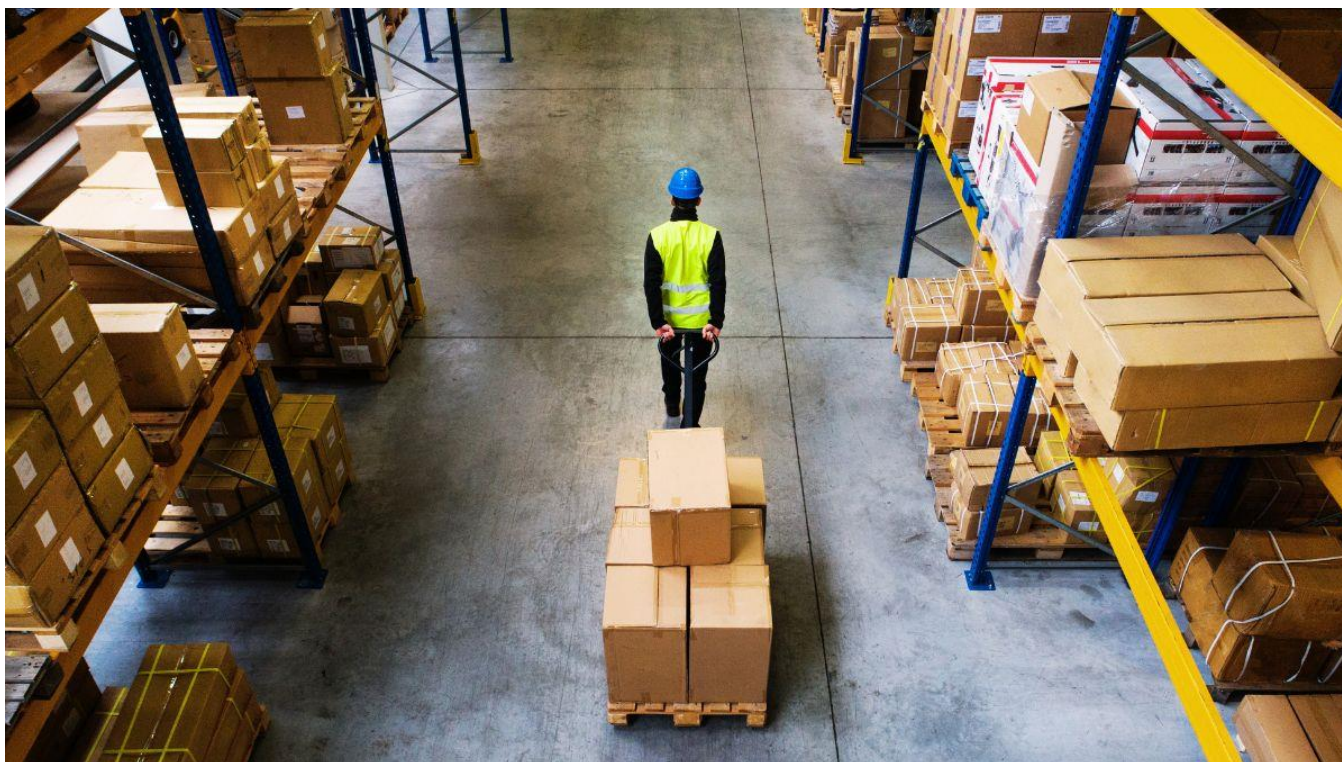
AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Praktyczne problemy bhp w pracy tymczasowej, cz. I. Szkolenia bhp pracowników tymczasowych

Instytucja pracy tymczasowej, uregulowana ustawą z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 236 ze zm.; dalej: u.z.p.t.), stanowi konstrukcję trójpodmiotową, w której status pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy przysługuje wyłącznie agencji pracy tymczasowej, natomiast pracodawca użytkownik, zachowując zdolność kierowniczą i organizacyjną wobec skierowanego pracownika, wykonuje te uprawnienia i obowiązki pracodawcy, które są niezbędne do organizowania pracy z jego udziałem. Podział taki determinuje reżim odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz zakres kompetencji poszczególnych podmiotów.

Szkolenia bhp pracowników tymczasowych

Pracodawca użytkownik powinien przed dopuszczeniem pracownika tymczasowego do pracy przeszkolić go w dziedzinie bhp w ramach szkolenia wstępnego, poinformować o zagrożeniach na stanowisku pracy, zapoznać z oceną ryzyka zawodowego, z obowiązującymi na stanowisku instrukcjami bhp oraz technologicznymi, np. w zakresie obsługi maszyn. W zależności od czasu



zatrudnienia pracownika tymczasowego, w okresie do dwunastu miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, pracodawca powinien skierować go na szkolenie okresowe bhp.

Zasada ogólna wyrażona w art. 207 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którą obowiązek ochrony życia i zdrowia zatrudnionych spoczywa na pracodawcy, w odniesieniu do pracowników tymczasowych obciąża agencję pracy tymczasowej. Specyfika trójstronnej relacji modyfikuje jednak sposób realizacji tego obowiązku, przenosząc, z mocy art. 9 ust. 2a u.z.p.t., enumeratywnie wyliczony katalog powinności na pracodawcę użytkownika. Katalog ten obejmuje:

- ❖ dostarczenie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- ❖ zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych,
- ❖ przeprowadzenie szkoleń w zakresie bhp,
- ❖ ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
- ❖ przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego i poinformowanie pracownika o tym ryzyku.

Katalog ten ma charakter imperatywny i minimalny, bowiem nie może zostać uszczuplony w drodze uzgodnień stron pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, może natomiast zostać rozszerzony na podstawie porozumienia zawieranego w trybie art. 9 ust. 3 pkt 2 u.z.p.t. W praktyce przedmiotem takiego rozszerzenia bywa w szczególności obowiązek kierowania pracowników tymczasowych na profilaktyczne badania lekarskie (i ponoszenia ich kosztów), przejęcie prowadzenia postępowań powypadkowych oraz objęcie pracowników tymczasowych właściwością służby bhp użytkownika.

Wykładnia obowiązków w sferze bhp uległa istotnemu doprecyzowaniu na tle wyroku Sądu Najwyższego z 17 października 2024 r. (sygn. akt I PSKP 40/23). Sąd przesądził, że agencja pracy tymczasowej nie może poprzestać na informacji uzyskanej od pracodawcy użytkownika w trybie art. 9 ust. 2 pkt 2 u.z.p.t., lecz zobowiązana jest do samodzielnej oceny ryzyka

zawodowego i doboru środków ochronnych, a w razie odmiennej oceny zagrożeń nie może skierować pracownika do wykonywania pracy u danego pracodawcy użytkownika. W konsekwencji wadliwe rozpoznanie ryzyka lub niewłaściwy dobór środków profilaktycznych obciążają w reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej także agencję pracy tymczasowej solidarnie z pracodawcą użytkownikiem.

Szkolenia bhp zleceńbiorców

Jeżeli agencja pracy tymczasowej kieruje do pracodawcy użytkownika osoby na podstawie umowy zlecenia (a nie umowy o pracę), pracodawca użytkownik nie ma ustawowego obowiązku przeprowadzenia szkolenia bhp. W umowie zawieranej z agencją pracy tymczasowej warto wyraźnie wskazać, że to agencja przejmuje obowiązek przeprowadzenia instruktażu ogólnego bhp, ponieważ taki zapis jest prawnie dopuszczalny i nie narusza przepisów u.z.p.t., a jednocześnie porządkuje odpowiedzialność między stronami umowy. Niezależnie od powyższego, pracodawca użytkownik powinien przeprowadzić zleceńbiorcom instruktaż stanowiskowy we własnym zakresie, gdyż art. 304 § 1 Kodeksu pracy nakłada na każdy podmiot organizujący pracę osób niebędących pracownikami obowiązek zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a instruktaż stanowiskowy jest elementem tej staranności, co potwierdza stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (znak: GNP/426/4560-364/07/PE). Należy przy tym pamiętać, że bezwzględny zakaz dopuszczania zleceńbiorców wykonujących pracę w warunkach pracy tymczasowej do prac szczególnie niebezpiecznych (art. 8 u.z.p.t.) obowiązuje pracodawcę użytkownika w pełnym zakresie – art. 25a ust. 1 u.z.p.t. wprost odsyła do art. 8, więc brak obowiązku szkoleniowego nie oznacza braku obowiązku ochronnego.

Praca tymczasowa budzi wiele wątpliwości praktycznych, dlatego w kolejnej części opracowania przyjrzymy się zagadnieniu, które rodzi ich najwięcej, to jest bezwzględny zakazowi powierzania pracownikom tymczasowym prac szczególnie niebezpiecznych.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszcuk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Dominika Czastka

radca prawny
dominika.czastka@gww.pl

Aleksandra Witek

aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl